

# ИНТЕЛЛЕКТУАЛИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УНИВЕРСИТЕТА

Дрезинский К.С., к.э.н.;. ФГБОУ ВПО ПГУПС, СПбГЭУ, г.Санкт-Петербург

Механизм креативного управления вузом в целях повышения его интеллектуализации предполагает комплексный охват различных аспектов использования человеческого фактора. Во-первых, в современных наукоемких организациях все большее внимание уделяется автономным рабочим группам и их мотивации. Во-вторых, управленческое воздействие направляется на максимизацию потенциала каждого работника, путем раскрытия творческих, поисковых способностей. В-третьих, при использовании управленческого инструментария обеспечивается компиляция всех элементов трудового процесса, стимулирования и производственной дисциплины, повышения качества интеллектуальных ресурсов. В-четвертых, инновационные формы и методы управления вузом необходимо увязывать со стратегией его развития, в качестве целевых показателей определять перспективные индикаторы по основным направлениям деятельности. В-пятых, креативное управление вузом должно быть направлено на формирование и реализацию интеллектуально-креативного потенциала вуза. Нами проанализированы и сформулированы основные отличия креативного управления от управления традиционного (табл.1).

Таблица 1

## Характеристика различных типов управления

Элементы организационного механизма	Вид управления	
	традиционный	креативный
Цели	Отсутствие целевых показателей, четкое выполнение планов и предписаний	Определение целевых показателей, выбор ключевых, их пересмотр и корректировка на основе анализа ожиданий клиентов
Управленческий принцип	Использование имеющихся возможностей на основе проверенных решений	Поиск и внедрение новых путей решения бизнес-задач
Организационная структура и численность	Стабильная, расширяющаяся в связи с увеличением объемов работ, деятельность организована на основе процесса от структуры к	Гибкая, подвижная, недопущение влияния второстепенных условий на численность вуза, оргструктура и численность - для решения ключевых функций

Пути решения проблем	Повторяющиеся, знакомые, стандартные	Неповторяющиеся, новые, нестандартные
Объект управления	Плановые показатели, работники как рабочие места, их использование для четкого выполнения предписаний	Показатели интеллектуально-креативного потенциала, экономическое развитие
Субъект управления	Подчиненные определенному уровню руководители, организаторский труд отделен от	Все работники, их креативная деятельность, доверие и допуск к первым лицам линейных руководителей; выявление и поддержка лидеров; автономные группы
Оплата труда	Повременная, повременно-премиальная, иногда сдельная	По показателям результативности максимально возможному числу категорий работников, плата за реализованные идеи, делегирование полномочий по определению ФОТ вниз, максимальная из суммы привлеченных доходов работником, обеспечившим их получение
Системы поощрений и взысканий	Поощрение за стабильность, стаж, взыскания за ошибки	Поощрение за творчество, инициативу, взыскания за отсутствие результатов и инициативы
Подвижность персонала	Минимальная, связанная в основном с продвижением по иерархической лестнице ввиду возрастного	Возможность горизонтальных и вертикальных перемещений в соответствии с решаемыми задачами
Стиль руководства	Стабильность, жесткость, принцип иерархичности, внимание к мелочам и незначительным бизнес процессам	Делегирование полномочий, управление «крупными мазками», поощрение инициатив; умение вдохновить работников на восприятие изменений и поиск путей развития
Психологический климат	Рабочий, основа – рабочий процесс, решение задач в рамках своего рабочего места	Креативный, инициативный, корпоративный в целях генерации идей, предложений

Приведенные нами две условные модели управления показывают лишь основные различия и тенденции в поведении. Реальная картина гораздо сложнее и

зависит от различных комбинаций факторов, благоприятствующих выбору того или иного типа управления. Важнейшими из них являются:

- размер вуза и его отраслевая принадлежность;
- диверсифицированность образовательных услуг;
- материально-техническая оснащенность;
- кадровый потенциал;
- особенности государственного отношения (размеры финансирования);
- развитость социальной инфраструктуры вуза, его рейтинг, место в региональной структуре;
- личность руководителя, уровень его предпринимательской активности и проч.

В работе предлагается методика по комплексной оценке модели управления деятельностью вуза. Предлагаемая методика состоит в том, что на основе экспертных заключений формируется вывод о соответствии вуза современным требованиям, выдвигаемым рынком. На первом этапе методики формируется перечень направлений деятельности вуза, которые будут подвергаться экспертной оценке.

На втором этапе каждому  $i$  направлению деятельности вуза присваивается значение индекса  $P_i$ . Если по выбранному направлению вузом применяется модель консервативного поведения, то  $P_i = 0$ , если креативная модель, то  $P_i = 1$ .

Далее определяется сумма  $P = \sum (P_i)$  и рассчитывается индекс «соответствия»  $I = \frac{P}{N}$ , где  $N$  — общее число направлений. Если значение  $I$  больше  $k$ , то в целом для управления вузом используется современная модель. В том случае, когда  $I$  меньше  $1 - k$  делается заключение, что при управлении вузом применяется модель технократического управления, не отвечающая в полной мере современным требованиям. Если же отношение  $I$  находится в пределах от  $1 - k$  до  $k$  тогда используется модель смешанного типа.

На четвертом этапе по динамике индекса «соответствия» проводится анализ состояния управления вузом. Значение  $I$  со временем должно увеличиваться. В противном случае детально рассматриваются направления деятельности вуза и определяются те из них, которые приводят к снижению индекса  $I$ .

На пятом этапе на основе анализа индекса  $I$  делается вывод об эффективности применяемой модели управления, и выносятся рекомендации по изменению политики вуза. Если со временем значение индекса  $I$  снижается, это означает, что руководством принимаются решения тормозящие развитие. Если же

значение индекса «соответствия» увеличивается (стремится к 1), то вуз соответствует современным требованиям.

При вынесении рекомендаций первоначально выбирается приоритетное направление в развитии вуза на текущий момент. Далее выполняется выбор приоритетов критериев и в соответствии с приоритетом определяется очередность действий. При этом все нижестоящие действия выполняются с учетом интересов вышестоящих. Выбор поведения зависит от того, по каким направлениям по оценкам экспертов получены значения  $P_i = 0$ . Следует изменить политику поведения в области данных направлений. Конечной точкой будет являться значение  $I = 1$ .

В целом отечественные вузы столкнулись со значительными проблемами адаптации к изменившейся внешней среде. Созданные в иных условиях, они не были ориентированы на получение прибыли путем наилучшего удовлетворения потребительского спроса и достижения минимального уровня расходов. Они были нацелены, прежде всего, на выполнение планов. Отсюда завышенная численность персонала, низкая производительность труда, неконкурентоспособность производимой продукции (специалистов, магистров, бакалавров) и т.п. Если в стабильной плановой экономике эти факторы не играли существенной роли, то в условиях рынка и кризисной экономики они резко усугубили положение, изменить которое можно используя современную модель креативного управления.

## **АНАЛИТИЧЕСКИЕ ВОЗМОЖНОСТИ ПАТЕНТНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ**

Егармина А.Д., студентка ФГАОУ ВПО «Уральский Федеральный университет  
им. первого Президента Б.Н.Ельцина»

**Основные цели и задачи патентных исследований.** Патент – это интеллектуальная собственность, эффективное использование которой позволяет патентообладателю повышать конкурентоспособность и увеличивать свои активы. Однако патенты имеют ценность не только для их обладателя. Такую ценность придает патентам содержащаяся в них информация для принятия решений, которая является уникальной. Патенты являются первой публикацией, которая может указывать о возможном маркетинговом плане конкурента. Исходя из данных по ежегодным отчетам ВОИС о количестве патентуемых технологий, основная часть приходится на развитые страны (США, Япония) и на крупные корпорации, которые имеют обширный портфель патентов и каждый год пополняют его. Такая тенденция позволяет судить о том, что патентование позволяет компаниям получать конкурентные преимущества за счет